

BAB III

KASUS PERUBAHAN KETENTUAN UPAH PEKERJA PADA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN PEKERJA DAN KELUARGANYA

A. Kasus Perubahan Ketentuan Upah di Provinsi Kepulauan Riau Nomor Perkara 2/G/2021/PTUN.TPI

Berdasarkan dari putusan Mahkamah Agung tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota yang terjadi di Provinsi Kepulauan Riau bahwa Gubernur telah menetapkan UMK tahun 2021 di setiap masing-masing kota, penetapan UMK tersebut telah dijelaskan oleh Kepala Biro Humas Protokol dan Penghubung bersama Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu bahwa berdasarkan ketentuan pasal 35 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Pengupahan yang telah diambil dapat menjadi salah satu faktor pendorong pertumbuhan ekonomi. Gubernur sangat apresiatif kepada para serikat buruh yang telah menyampaikan aspirasinya dengan aman dan terib. Selain itu, Gubernur juga sudah bertemu dan berdiskusi dengan Wali Kota Batam beberapa waktu yang lalu, atas saran dan masukannya, sehingga penetapan tetap berdasarkan regulasi tentang pengupahan dan lainnya, Pemerintah Provinsi Kepri dalam mengambil keputusan terkait penetapan UMK kali ini tidak ingin melanggar PP nomor 36 tahun 2021, karena akan ada sanksi. Para kepala daerah harus mengikuti sistem pengupahan baru

sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. Dan terkait hal ini Mendagri sudah melayangkan surat untuk seluruh Gubernur se Indonesia.

Gubernur mengajak, mari kita jaga kodusifitas daerah kita ini percayalah, setiap keputusan yang Pemerintah ambil pasti sudah dipertimbangkan dengan sangat matang. bahkan sudah dimusyawarahkan dengan seluruh stakeholder yang tergabung dalam dewan pengupahan, tetapi kenyataannya bahwa para kaum pekerja/buruh yang ada di Provinsi Kepulauan Riau menolak dengan keputusan gubernur tersebut karena kenaikan upah yang diterima tidak sesuai dengan PP 78 tahun 2015 tentang pengupahan maka para pekerja/buruh yang tergabung dalam Serikat Pekerja melakukan gugatan ke pengadilan untuk mencari keadilan karena dirasa pemerintah yakni khususnya keputusan gubernur terkait kenaikan upah dinyatakan tidak pro kaum pekerja/buruh.

Karena yang dirasakan oleh para pekerja/buruh di Provinsi Kepri itu tentang kenaikan upah itu sangat rendah apalagi dengan memakai aturan atau Undang-Undang yang baru yaitu Omnibus Law beserta turunannya tentang cluster ketenagakerjaan dimana Undang-Undang tersebut sangat merugikan bagi kaum pekerja, maka dengan adanya surat keputusan oleh gubernur provinsi kepulauan riau ini para pekerja melalui serikat pekerja/buruh mengajukan gugatan kepada pengadilan tata usaha negara dan tidak sampai di sana juga para perwakilan pekerja yang dinaungi oleh serikat pekerja mereka juga mengajukan gugatan ke Mahkamah Agung dimana mereka kalah di pengadilan tata usaha negara.

Diajukannya gugatan ke Mahkamah Agung para perwakilan pekerja/buruh yang diwakili oleh serikat pekerja yang dimana disana terdiri dari pengacara buruh dan dewan pengupahan buruh melakukan banding karena putusan dari pengadilan tata usaha negara masih pro kepada pengusaha anggapan dari para pekerja bukannya pro kepada para pekerja/buruh. Dan melalui perjuangan dan kegigihan para pekerja/buruh akhirnya sidang gugatan mereka dimenangkan oleh Mahkamah Agung bahwa gubernur kepulauan riau harus mengganti isi surat keputusan terkait upah yaitu Nomor 1345 Tahun 2020 tentang upah tahun 2021 tertanggal 16 November Tahun 2020 harus dibatalkan/dicabut.

B. Kasus Perubahan Ketentuan di Provinsi Jawa Barat Nomor Perkara 296/K/TUN/2021

Dunia ketenagakerjaan di Indonesia masih banyak saja para pejabat publik khususnya yang memengku kebijakan atau keputusan yang masih belum bisa pro terhadap kehidupan para pekerja/buruh beserta keluarganya, sebetulnya para pekerja adalah aset pemerintah atau negara yang bisa memberikan kontribusi terhadap negara misalnya membayar pajak dan lainnya. Tidak hanya terjadi di provinsi kepulauan riau saja mengenai upah yang rendah sekarang di provinsi jawa barat juga masih terjadi upah yang rendah padahal provinsi jawa barat adalah sebagai provinsi penunjang ibu kota negara yang mana kota -kota industri banyak sekali berdiri di jawa barat tetapi anehnya ko masih saja upah nya masih rendah bagaimana mau

mensejahterakan pekerja/buruh beserta keluarga apabila upahnya juga masih minim.

Para perwakilan pekerja/buruh meminta kepada pemerintah untuk kesejahteraan bukannya hanya mementingkan pengusaha atau investor tetapi harus seimbang antara pekerja dan pengusaha karena tanpa ada pekerja tidak mungkin para pengusaha atau pun perusahaan akan maju dan berkembang untuk memajukan perusahaannya, dengan adanya perwakilan dari pekerja/buruh mereka melakukan gugatan kepada pengadilan agar hakim memberikan keadilan untuk para pekerja/buruh.

Lewat jalur inilah para pekerja/buruh berusaha dan melakukan upaya hukum agar keputusan dari Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.983.Yanbangsos/2019 tentang upah minimum kabupaten/kota meminta direvisi agar sesuai dengan aturan tentang upah yang sudah dikeluarkan sebelumnya jangan sampai memekai aturan atau undang-undang yang baru yaitu omnibus law, dengan demikian para perwakilan pekerja/buruh ini melalui serikat pekerja/masing-masing melakukan gugatan ke pengadilan tata usaha negara tetapi tidak semudah itu karena pemerintah tidak begitu saja menerima gugatan tersebut dan melakukan perlawanan sampai akhirnya naik ke pengadilan yang lebih tinggi yaitu mahkamah agung.

Walaupun lewat pengadilan mahkamah agung para perwakilan pekerja/buruh mendapatkan keputusan yang masih tidak berpihak kepada kaum buruh karena hakim mahkamah agung memenangkan/mengabulkan

pihak dari pemerintah, jadi dari jaman kejaman masih sulit para pekerja/buruh untuk mendapatkan kesejahteraan harus melalui perjalanan yang panjang itu hanya sekedar untuk perjuangan upah saja belum untuk kesejahteraan yang lainnya.

Setelah penulis simak dari dua keputusan mahkamah agung diatas bahwa perjuangan para pekerja/buruh sangat sulit, apa lagi dengan dikeluarkannya undang-undang yang baru oleh pemerintah pusat yaitu UU Omnibus Law Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau Cluster Ketenagakerjaan makin sulit saja para pekerja/buruh untuk mendapatkan upah yang layak bagi pekerja dan keluarganya, akan tetapi gubernur memberikan solusi atau jalan tengah antara pengusaha dan pekerja/buruh itu sendiri bias mencapai kesejahteraan dengan cara pekerja yang bekerja lebih dari satu tahun ke atas diberlakukannya struktur skala upah agar upah yang mereka terima ada perbedaan dari pekerja yang kurang dari satu tahun yaitu dengan kenaikan memakai struktur skala upah bisa mendorong kesejahteraan bagi pekerja dan akan ada harmonisasi antara pengusaha dan pekerja.

Adanya kenaikan memakai cara struktur skala upah pengusaha bisa menilai dari kondite para pekerjanya dan bisa menaikkan upah mereka lebih dari aturan atau regulasi yang baru yaitu PP 36 Tahun 2021, sehingga pengusaha dan pekerja bisa saling kerja sama karena dengan adanya penilaian dari pengusaha terhadap pekerjanya pekerja bisa bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh serta meningkatkan produksi yang banyak serta

baik secara otomatis produksi pun meningkat dan pengusaha mempunyai keuntungan yang banyak dan pengusaha bisa mensejahterakan pekerjanya. Jadi disini para pekerja harus lebih meningkatkan lagi kualitas sumber daya manusia karena bukan hanya kerja dan kerja tetapi wawasan dan pengetahuan tentang hukum juga harus tau, karena sebagai penunjang untuk perjuangan kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya bisa tercapai melalui aturan dan kondite kerja yang baik yang bisa dijukan kepada pengusaha ataupun pemerintah. Supaya terjalin komunikasi yang baik antara pekerja dan pengusaha serta pemerintah agar tidak ada lagi perselisihan antara pekerja, pengusaha dan pemerintah itu sendiri.

Tercapainya keharmonisan antara semua lini mungkin masyarakat di negara kita yaitu Indonesia bisa aman tentram dan berkeadilan serta khususnya kesejahteraan bagi kaum pekerja atau buruh yang sesuai dengan amanah Pancasila dan undang-undang dasar 1945.

BAB IV

KETENTUAN PERUBAHAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA MENGENAI PENGATURAN UPAH DALAM KLASTER KETENAGAKERJAAN SEJALAN DENGAN PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA DAN KELUARGA DAN AKIBAT HUKUM DARI PERUBAHAN KETENTUAN PENGUPAHAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

A. Ketentuan perubahan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengenai pengaturan upah dalam klaster ketenagakerjaan sejalan dengan perlindungan hukum pekerja dan keluarga

Dunia ketenagakerjaan sekarang ini banyak sekali perubahan-perubahan yang pemerintah gulirkan untuk mengatur kehidupan rakyat khususnya yaitu tentang ketenagakerjaan yaitu adanya regulasi baru tentang cipta kerja yang sekarang di sebut dengan Undang-Undang Omnibus Law atau Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 khususnya BAB IV Tentang Cipta Kerja yang mana banyak menuai kontropersi di kalangan kaum pekerja/buruh karena banyak aturan yang merugikan kaum pekerja/buruh.

Adanya undang-undang cipta kerja ini banyak asumsi dari berbagai kalangan baik dari pemerintah, pakar hukum, pengusaha serta pekerja itu sendiri, maka disini peran pemerintah harus bijak dalam menerapkan

aturan yang baru terkait ketenagakerjaan, sebagai pemerintah juga harus mampu menjadi wasit atau penyeimbang dalam urusan apapun khususnya yang sekarang lagi ramai diperbincangkan terutama terkait kebijakan terhadap kaum pekerja/buruh jangan sampai berat sebelah dalam proses mengeluarkan kebijakan pada saat ini.

Eksistensi omnibus law senyatanya memberikan dampak negatif terhadap tenaga kerja utamanya buruh/pekerja. Pemerintah mempersiapkan Undang-undang Cipta Kerja dengan menggunakan konsep omnibus law, untuk dijadikan sebuah skema membangun perekonomian agar mampu menarik investor menanamkan modalnya di Indonesia. Undang-undang Cipta Kerja memiliki beberapa klaster yang salah satu diantaranya adalah mengatur tentang ketenagakerjaan. Pada klaster ketenagakerjaan pemerintah berupaya mengharmonisasikan beberapa undang-undang yang tumpang tindih dan mengakibatkan kerugian khususnya pada tenaga kerja. Pemerintah berupaya menerapkan omnibus law cipta lapangan kerja. Tetapi tidak diimbangi dengan substansi regulasi yang mampu menghindari konflik- konflik yang telah terjadi selama ini, ini menyebabkan adanya aksi unjuk rasa terutama dari serikat pekerja atau kalangan pekerja demi memperjuangkan nasibnya agar jangan sampai terabaikan pada saat penyusunan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan nasib mereka. Isu perlindungan terhadap tenaga kerja bukan hanya perlindungan akibat adanya pemutusan hubungan kerja, tapi juga perlindungan pada saat pekerja sedang melaksanakan kewajibannya dan

memastikan pekerja mendapatkan haknya. Undang-undang Cipta Kerja sebagai pengubah sebagian Undang-undang Ketenagakerjaan tentu saja berdampak kepada berubahnya tatanan sosial. Berubahnya yang mampu memengaruhi perubahan sosial merupakan sejalan dengan salah satu dari fungsi hukum yaitu sebagai sarana perubahan sosial atau sarana rekayasamasyarakat. Dengan demikian Undang Cipta Kerja sebagai salah satu sumber hukum harus mampu menjawab tantangan pada saat dihadapkan dengan permasalahan ketenagakerjaan di masa depan demi adanya perubahan menuju arah yang lebih baik bagi semua pemangku kepentingan, termasuk di dalamnya perlindungan tenaga kerja, undang-undang Cipta Kerja ini masih memiliki banyak kelemahan masalah ini ada pada perubahan cuti, pemberian pesangon serta perubahan tersebut semakin mempersempit ruang gerak para buruh untuk memperjuangkan hak-haknya.

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima sebagai bentuk imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan Perjanjian Kerja, kesepakatan atau Peraturan Perundang-undangan. Maka dari itu, sebagai pekerja kita wajib untuk mengerti peraturan mengenai Pengupahan yang berlaku di Indonesia saat ini.

Pancasila sebagai dasar Filsafat Negara terdapat dalam Pembukaan UUD 1945 alinea IV dan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 telah mengamanatkan kepada Negara untuk memberikan perlindungan kepada Pekerja agar dapat terwujudnya hak atas

pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi Pekerja dan keluarganya. Perubahan yang ada dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja terhadap pasal-pasal yang mengatur mengenai perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan secara umum bersifat menghilangkan tanggung jawab Negara dalam memberikan perlindungan kepada Pekerja Indonesia dalam praktek hubungan kerja sehingga akan mengakibatkan kerugian bagi Pekerja Indonesia. Negara harus tunduk dan mengamankan Alinea ke-4 Pembukaan UUD 1945, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 sebagai konstitusi Negara Republik Indonesia, dan bukan justru demi dan atas nama Investasi melepaskan tanggung jawabnya dalam memberikan dan menjamin perlindungan Pekerja dalam hubungan kerja, sebagaimana yang ada dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, yakni :

- a. Menghilangkan ketentuan hari kerja dalam satu minggu yang mengakibatkan hilangnya hari istirahat mingguan, sehingga RUU Cipta Kerja tidak melindungi aspek kesehatan kerja pekerja demi menjaga produktivitas Pekerja
- b. Menyebabkan ketidakpastian waktu kerja pekerja, dan menggantungkan waktu kerja kepada Pengusaha yang memberikan perintah kerja kepada Pekerja.
- c. Menambah batas maksimal jam lembur sehingga menimbulkan resiko kesehatan dan kecelakaan kerja karena kelelahan, terlebih sangat terkesan mementingkan kepentingan pengusaha tanpa mempertimbangkan aspek kemanusiaan Pekerja untuk istirahat/

pemulihan, hidup sehat, bersosialisasi, berkumpul dengan keluarga dan tetangga sebagai makhluk sosial.

- d. Menghilangkan hak istirahat panjang Pekerja, dimana hal ini sangat merugikan pekerja yang selama ini telah mendapatkan hak istirahat panjang.
- e. Menghilangkan larangan pengusaha membayar upah di bawah upah minimum, Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Sektoral yang merupakan bentuk perlindungan pengupahan yang sangatlah fundamental bagi Pekerja, serta melagalisasi kewajiban membayar upah berdasarkan kesepakatan serta upah berdasarkan satuan waktu.
- f. Mengatur Upah berdasarkan satuan waktu jelas tidak memberikan kepastian bagi Pekerja untuk mendapatkan penghidupan yang layak, mengaburkan prinsip no work no pay tanpa batasan syarat jelas keberlakuan.
- g. RUU Cipta Kerja melahirkan norma baru dalam pengupahan yaitu Upah Minimum Padat Karya dimana nominalnya dapat lebih rendah dari Upah Minimum Provinsi, jika ini terjadi jelas akan menyebabkan diskriminasi dan tidak terwujudnya penghidupan serta imbalan yang layak bagi pekerja yang bekerja pada industri padat karya.
- h. Menghilangkan fungsi Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk dapat merundingkan upah di atas upah minimum, hal ini jelas melanggar hak dasar Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

- i. Melahirkan norma baru dalam pengupahan yaitu Upah pada usaha Mikro dan Kecil dimana nominalnya didasarkan pada kesepakatan para pihak, sehingga jelas pekerja pada usaha mikro dan kecil tidak dapat mewujudkan penghidupan serta imbalan yang layak.

Tentang cipta kerja ini ada aturan tersendiri mengenai tata cara pengaturan pengupahan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang dimana aturan ini mengatur beberapa isu strategis antara lain mengenai bentuk upah, upah bagi pekerja/buruh, upah minimum dan upah bagi pekerja/buruh pada usaha mikro usaha kecil. Ruang lingkup Peraturan Pemerintah ini meliputi diantaranya adalah:

1. Kebijakan pengupahan
2. Penetapan upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil
3. Struktur dan skala upah
4. Upah minimum
5. Upah terendah pada usaha mikro dan usaha kecil
6. Perlindungan upah
7. Bentuk dan cara pembayarn upah
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. Upah sebagai dasar perhitungan hak dan kewajiban
10. Dewan pengupahan
11. Sanksi administratif

Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (4) ketentuan tentang penetapan upah minimum bagi pekerja berbunyi sebagai berikut:

Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sementara dalam UU Cipta Kerja, ketentuan tentang penetapan upah minimum diatur dalam Pasal 88D, yang sebelumnya tidak ada dalam UU Ketenagakerjaan, dan berbunyi sebagai berikut: Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum:

1. Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.
2. Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.
3. Perbedaan standar penetapan upah minimum antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja adalah pada point kebutuhan hidup layak.

Undang-Undang Cipta Kerja dalam ketentuan Pasal 92 diubah hingga berbunyi sebagai berikut: Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah.

Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah diatur dalam Peraturan Pemerintah, perbedaan penyusunan struktur dan skala upah

antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja adalah pada pertimbangan:

1. Golongan
2. Jabatan
3. masa kerja
4. Pendidikan
5. kompetensi pekerja.

Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebut bahwa penyusunan struktur dan skala upah harus memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja. Undang-Undang Cipta Kerja meniadakan pertimbangan tersebut dan melimpahkan penyusunan struktur serta skala upah hanya berdasarkan kemampuan dan produktivitas perusahaan.

B. Akibat hukum dari perubahan ketentuan pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berdampak pada 76 UU, salah satunya UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UU Cipta Kerja mengubah 31 pasal, menghapus 29 pasal, dan menyisipkan 13 pasal baru dalam UU Ketenagakerjaan. Praktisi Hukum Ketenagakerjaan, Juanda Pangaribuan, mencatat sedikitnya ada 10 dampak UU Cipta Kerja terhadap UU Ketenagakerjaan, Untuk PP tentang Pengupahan akan dilakukan revisi PP No.78 Tahun 2015 tentang

Pengupahan. Substansi yang akan diatur dalam PP hasil revisi itu setidaknya berisi 4 hal yaitu:

1. Perubahan ketentuan upah minimum, misalnya dasar dan tata cara penetapan UMP dan Umk, syarat penetapan UMK dan formula perhitungan upah minimum.
2. Ketentuan upah per jam minimal.
3. Ketentuan upah bagi usaha mikro dan kecil.
4. Dewan pengupahan.

Dengan adanya penentuan upah minimum berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja berpotensi membuat kenaikan upah minimum menjadi lebih moderat daripada sebelumnya. Artinya, upah minimum tidak akan naik setinggi tahun-tahun sebelumnya ketika penetapan upah minimum masih bisa dinegosiasikan antara perwakilan serikat pekerja, pengusaha, dan pemerintah, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagai turunan UU Cipta Kerja mengubah rumusan penghitungan upah minimum yang selama ini berlaku. Sebelumnya, regulasi yang dipakai adalah PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sesuai UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Omnibus law ini mendukung penindasan dan kecurangan terhadap kaum buruh/pekerja, jaminan kerja akan diganti oleh outsourcing dan kontrak akan semakin marak, upah dan pesangon tidak akan mendapat perlindungan sehingga akan menimbulkan kesewenang-wenangan para

pengusaha yang nakal. Omnibus law juga akan memperburuk dari hak buruh perempuan yaitu:

1. Hak cuti karena haid
2. Hak cuti karena keguguran

Karena didalam undang-undang tersebut hanya menyebutkan adanya cuti tahunan dan cuti panjang lainnya yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pembahasan yang dilakukan sejak awal dengan minim konsultasi melanggar hak untuk berpartisipasi dalam urusan publik dan hak atas informasi. Selain itu, Amnesty menilai pasal-pasal berikut atau peniadaan pasal-pasal berikut berpotensi untuk melanggar hak asasi para pekerja:

1. Masuknya Pasal 88B yang memberikan kebebasan kepada pengusaha untuk menentukan unit keluaran yang ditugaskan kepada pekerja sebagai dasar penghitungan upah (sistem upah per satuan). Tidak ada jaminan bahwa sistem besaran upah per satuan untuk menentukan upah minimum di sektor tertentu tidak akan berakhir di bawah upah minimum.
2. Penghapusan Pasal 91 di UU Ketenagakerjaan, yang mewajibkan upah yang disetujui oleh pengusaha dan pekerja tidak boleh lebih rendah daripada upah minimum sesuai peraturan perundang-undangan. Apabila persetujuan upah tersebut lebih rendah daripada upah minimum dalam peraturan perundang-undangan, maka pengusaha diwajibkan untuk membayar para pekerja sesuai dengan

standar upah minimum dalam peraturan perundang-undangan. Jika dilanggar pengusaha akan mendapat sanksi. Menghapus Pasal 91 UU Ketenagakerjaan ini akan berujung pada kurangnya kepatuhan pengusaha terhadap upah minimum menurut undang-undang. Dengan kata lain, kemungkinan besar pengusaha akan memberikan upah yang lebih rendah kepada pekerja dan tidak melakukan apa-apa karena tidak ada lagi sanksi yang mengharuskan mereka melakukannya.

3. Pencantuman Pasal 59 UU Ketenagakerjaan terkait perubahan status PKWT menjadi PKWTT. Meski demikian, jangka waktu maksimum perjanjian kerja sementara dan jangka waktu perpanjangan maksimum belum secara spesifik diatur seperti dalam UU Ketenagakerjaan, namun disebutkan akan diatur dalam PP. Catatan: aturan teknis apapun yang dibuat menyusul pengesahan Omnibus jangan sampai membebaskan pengusaha dari kewajiban mereka untuk mengubah status pekerja sementara menjadi pekerja tetap. Hal ini menghilangkan kepastian kerja.
4. Batasan waktu kerja dalam Pasal 77 ayat (2) masih dikecualikan untuk sektor tertentu. Detail skema masa kerja dan sektor tertentu yang dimaksud akan dijabarkan lebih lanjut melalui peraturan pemerintah (PP). Seharusnya dalam pembuatan undang-undang ini bahwa masyarakat, perwakilan dari pekerja/buruh ini dari awal dilibatkan karena yang terdampak secara langsung adalah mereka

yang akan menerima dari aturan tersebut bagaimana mau sejahtera masyarakat kita khususnya kaum pekerja/buruh dan keluarganya terkait dengan aturan yang sekarang ini yaitu undang-undang omnibus law tentang ketenagakerjaan.

5. Tenaga Kerja Asing lebih mudah masuk Negara Indonesia. UU Ciptaker mempermudah masuknya Tenaga Kerja Asing (TKA) ke Indonesia. Hal ini dilakukan melalui Pasal 81 poin 4 hingga 11 UU Ciptaker yang mengubah dan menghapus sejumlah aturan tentang pekerja asing dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Contohnya, dalam UU Ciptaker pemerintah menghapuskan kewajiban izin tertulis bagi pengusaha yang ingin mempekerjakan TKA sebagaimana tertuang dalam Pasal 81 poin 4 UU Ciptaker. Sebelumnya, kewajiban ini tertuang pada Pasal 42 poin 1 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi: Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk, bunyi UU ketenagakerjaan. Sebagai gantinya, pengusaha hanya diwajibkan memiliki rencana penggunaan TKA, sebagaimana tertuang dalam Pasal 81 poin 4 UU Ciptaker yang mengubah Pasal 42 UU Ketenagakerjaan menjadi: Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh pemerintah pusat. Kemudian, pemerintah juga mempersempit cakupan jabatan yang dilarang diduduki oleh TKA. Sebelumnya, hal

itu diatur dalam Pasal 46 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi jika TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan jabatan-jabatan tertentu yang diatur dengan keputusan menteri. Namun, pemerintah menghapus pasal tersebut melalui pasal 81 poin 8 UU Ciptaker. Pemerintah hanya melarang TKA menduduki jabatan yang mengurus personalia.

6. Pekerja terancam tidak menerima pesangon. UU Ciptaker menghapus setidaknya 5 pasal mengenai pemberian pesangon. Imbasnya, pekerja terancam tidak menerima pesangon ketika mengundurkan diri, mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), atau meninggal dunia, yaitu :
 - a. Pasal 81 poin 51 UU Ciptaker menghapus ketentuan Pasal 162 UU Ketenagakerjaan yang berisi aturan penggantian uang pesangon bagi pekerja yang mengundurkan diri.
 - b. Pasal 81 poin 52 UU Ciptaker menghapus pasal 163 di UU ketenagakerjaan terkait dengan pemberian uang pesangon apabila terjadi PHK akibat perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan.
 - c. Pasal 81 poin 53 UU Ciptaker menghapus pasal 164 UU Ketenagakerjaan yang mengatur pemberian uang pesangon apabila terjadi PHK akibat perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*).

- d. Pasal 81 poin 54 UU Ciptaker menghapus pasal 165 pada UU ketenagakerjaan terkait pemberian uang pesangon apabila terjadi PHK karena perusahaan pailit.
 - e. Pasal 81 poin 55 UU Ciptaker menghapus pasal 166 UU ketenagakerjaan tentang pemberian pesangon kepada ahli waris apabila pekerja atau buruh meninggal dunia.
7. Waktu libur dikurangi, Perubahan waktu kerja, juga berdampak pada waktu libur yaitu hanya satu hari dalam seminggu untuk 6 hari kerja. Di dalam UU Ciptaker pasal 79 ayat 1 b disebutkan bahwa waktu istirahat mingguan hanya 1 hari untuk 6 hari dalam seminggu. Sementara, libur dalam UU Tenaga kerja disebutkan istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
8. Pemutusan kerja sepihak dipermudah. Perusahaan dapat memutus hubungan kerja (PHK) secara sepihak melalui Pasal 154A UU Ciptaker yaitu PHK dapat dilakukan dengan alasan perusahaan melakukan:
- a. penggabungan
 - b. Peleburan
 - c. Pengambilalihan
 - d. pemisahan perusahaan
 - e. Efisiensi

- f. tutup karena rugi
- g. force majeure
- h. menunda utang
- i. pailit

Pemutusan hubungan kerja juga dipermudah lewat pasal 151 UU Ciptaker yang menghapus ketentuan “segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”. Perusahaan juga dapat melakukan PHK tanpa melalui perundingan dengan serikat pekerja. Selain itu, UU Ciptakerja menghapus ketentuan Pasal 161 UU Ketenagakerjaan yang sebelumnya mengatur surat peringatan sebelum PHK. Oleh karena itu, perusahaan dapat melakukan PHK tanpa melalui mekanisme surat peringatan.

9. Upah cuti haid dan melahirkan akan hilang

Ketentuan UU Cipta kerja memang tidak menghilangkan pasal dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 mengenai cuti haid dan cuti melahirkan akan tetapi substansi tentang upah perjam menghilangkan esensi dari cuti melahirkan karena jika pekerja/buruh perempuan menjalani cuti terkait haid atau melahirkan secara otomatis tidak dihitung dalam bekerja, sehingga tidak akan mendapatkan upah.

10. Jumlah pesangon dikurangi. Ketentuan dalam UU Ciptaker pasal

156 mengurangi jumlah pesangon jika pekerja di PHK karena menghapus uang penggantian hak. Dalam Pasal 156 UU

Ketenagakerjaan terdapat penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat. Selain itu, UU Ciptaker menghapus pasal 162-166 dalam UU Ketenagakerjaan yang merinci jumlah pesangon dan perhitungan penghargaan masa kerja serta uang pengganti bagi pekerja yang mengundurkan diri. dalam undang-undang hak cipta kerja menjadi bahwa dalam hal pemutusan hubungan kerja yang tidak dapat dihindarkan, pemberi kerja harus memberitahukan pekerja atau tenaga kerja atau serikat pekerja. Dengan demikian, perubahan ketentuan tersebut dapat berarti pemberi kerja dapat memutuskan hubungan kerja secara sepihak. Selanjutnya pada ayat (3) dan (4) UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa apabila pekerja setelah diberitahukan dan ternyata menolak pemutusan hubungan kerja, maka penyelesaian pemutusan hubungan kerja harus dilakukan. melalui negosiasi bipatriat antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap selanjutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

11. Cuti panjang dihilangkan

Sejumlah cuti panjang tidak diatur lagi oleh pemerintah akan tetapi diatur oleh perusahaan dimana para pekerja/buruh itu bekerja

dengan ketentuan adanya perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan dengan perjanjian kerja bersama, maka dengan demikian sebagai pekerja harus berhati-hati dengan aturan yang dikeluarkan oleh perusahaan jika tidak maka hak sebagai pekerja akan diatur sepihak oleh perusahaan dimana pekerja/buruh itu bekerja.

Dimulai dari pengesahan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang mengesahkan kontrak outsourcing (fleksibilitas tenaga kerja), Peraturan Pemerintah atau PP 78 Tahun 2015 yang melegalkan upah murah, hingga RUU Cilaka yang menghapus beragam hak buruh seperti penghapusan semua hak cuti termasuk cuti hamil melahirkan dan cuti haid, pengesahan upah khusus padat karya, penghapusan Upah Minimum Sektoral Kota/ UMSK, upah per satuan waktu per satuan jam. Selain itu, dampak bagi perempuan sektor lain akan dirasakan sebagai konsekuensi kemudahan perampasan tanah untuk bisnis tambang, sawit dan perpanjangan Hak Guna Usaha (HUG) selama 90 tahun, pengadaan bank tanah yang semuanya memperparah monopoli tanah pada segelintir korporasi dan merusak lingkungan. Kongkalikong pemodal dan penguasa telah kesekian kali mempecundangi rakyat, di tengah ancaman pandemi yang mengurung kebebasan berekspresi rakyat, pada akhirnya parlemen jalanan adalah pilihan yang harus diambil.

Dalam hal ini juga komnas ham juga memberikan asumsi yang buruk terhadap UU Cipta kerja ini dimana peraturan pelaksanaanya

belum mengakomodir pekerja/buruh dalam materi pengaturannya, yang akibatnya adalah pelanggaran kekosongan payung hukum bagi perlindungan hak-hak asasi para pekerja/buruh. Negara telah mengabaikan realitas perkembangan ketenagakerjaan dan defisit hukum yang melindungi para pekerja/buruh sebagai salah satu kelompok masyarakat yang paling rentan dan secara diskriminatif mengabaikan keberadaan serta kebutuhan hukum mereka dalam membentuk UU Cipta kerja.